



FORM' ACTION

FEDERATION CGT DES SOCIETES D'ETUDES

263 rue de Paris - Case 421 - 93514 MONTREUIL CEDEX

Tél : 01 48 18 84 34 - Fax : 01 48 18 84 86 - Email : fsetud@cgt.fr - Site : <http://www.soc-etudes.cgt.fr>

LES ELECTIONS PROFESSIONNELLES [Journée d'étude du 14 mars 2012]

Intervenant : Maître Karim HAMOUDI

Les élections professionnelles constituent un véritable enjeu. En effet, au-delà de l'élection « démocratique » des représentants du personnel, ces élections déterminent notre représentativité avec toutes les conséquences en matière de mandats syndicaux et de négociation d'accord. La loi du 20 août 2008, déclinaison d'une position commune CGT-CFDT a transformé de manière profonde un certain nombre d'éléments de notre démarche syndicale sous couvert de « démocratie sociale »¹.

Ainsi :

- Le score obtenu par les organisations syndicales au premier tour des élections professionnelles constitue un des critères d'appréciation de la représentativité syndicale [10%].²
- Ce même score permet aux organisations de conclure des accords collectifs.
- Et de désigner un délégué syndical [10% sur le nom du candidat et 10% pour l'organisation syndicale]³.

Si l'on ajoute que le représentant syndical au comité d'entreprise dépend du fait que l'organisation syndicale doit avoir deux élus au comité d'entreprise, chacune et chacun pourra mesurer l'importance des élections professionnelles. Encore faut-il appréhender ces élections comme un moment de notre activité syndicale. De ce point de vue elles ne peuvent constituer un événement en tant que tel. C'est un élément comme tant d'autre qui rythme notre activité. Cela signifie que les élections professionnelles s'inscrivent dans un processus où tous les jours nous avons à construire avec les salarié-e-s les mobilisations nécessaires pour répondre à leurs attentes et à leurs besoins. Cette construction inclue par conséquent l'élaboration des revendications. La négociation ne pouvant être que le résultat d'un rapport de force. C'est seulement ainsi que la CGT pourra être l'organisation syndicale des salarié-e-s, leur outil pour obtenir de nouvelles garanties sociales dans une logique de transformation sociale. Et d'une certaine manière les élections professionnelles sanctionnent cette démarche.

Position du problème

Les élections professionnelles sont un moment fort de notre activité syndicale. Elles constituent désormais une étape dans notre déploiement, dans nos analyses et dans nos réflexions sur nos revendications et notre stratégie. C'est le moment du bilan provisoire au regard des orientations de nos congrès et l'examen de ce qui reste à faire.

Textes de références

- Code du travail
- Support de formation Maître Karim HAMOUDI

¹ Sur cette question, cf. nos textes votés au 9^{ème} congrès fédéral.

² FORM'ACTION « La représentativité ».

³ Pour qu'il y ait un délégué syndical, il faut au moins une section syndicale. Celle-ci n'a d'existence que si elle comporte au moins 2 adhérents.

PREPARATION DES ELECTIONS

a) La demande

Les élections ne se préparent pas seulement à la veille de celles-ci. C'est notre activité syndicale réelle, d'une élection à l'autre qui doit nous permettre d'aborder ce moment particulier en position de conquérant. La bataille syndicale au quotidien⁴ au travers du Comité d'entreprise et de l'instance délégués du personnel est l'élément majeur de cette préparation. Imaginer que l'on puisse faire en deux ou trois mois ce que l'on n'a pas fait durant 2,3 ou 4 ans, c'est prendre les salarié-e-s pour des imbéciles. De même, l'activité syndicale ne se résume pas à la participation aux réunions avec la Direction. Bien au contraire c'est avec les salarié-e-s et non avec la Direction que notre démarche syndicale prend corps.

b) Les effectifs

Les élections des délégués du personnel est obligatoire quand les établissements distincts comprennent au moins 11 salarié-e-s. Le Comité d'entreprise est obligatoire dans les entreprises ou l'Unité Economique et Sociale dont l'effectif est d'au moins de 50 salarié-e-s. Entre 50 et 200 salarié-e-s, une Délégation Unique du Personnel peut être mise en place⁵. Un accord peut abaisser ces seuils.

L'effectif s'apprécie à la date du scrutin et doit avoir été atteint pendant 12 mois consécutifs ou non durant les 3 dernières années⁶. Ce calcul se fait mois par mois.

L'effectif à prendre en compte⁷ pour une unité : le CDI à temps complet, le CDD et le travailleur temporaire⁸ au prorata du temps de présence, le travailleur intermittent et à temps partiel.

Les salarié-e-s mis à disposition par une entreprise extérieure peuvent aussi être pris en compte dans l'effectif de l'entreprise à certaines conditions : être présent physiquement dans l'entreprise et y travailler au moins depuis un an. L'employeur doit suivre une démarche particulière⁹.

c) Entreprises-UES-Etablissements

Le Comité d'entreprise doit être constitué au sein d'une entreprise ou d'une UES. Il peut aussi exister au sein d'un "établissement distinct". Il en est de même en ce qui concerne les délégués du personnel.

- ⊗ L'UES : regroupe des entités juridiques distinctes qui forment une unité
- Du point de vue économique : concentration des pouvoirs de direction et existence d'activités identiques ou complémentaires
- Du point de vue social : communauté de travailleurs partageant des intérêts communs (statut social, conditions de travail...)

⊗ Etablissement distinct

C'est une notion relative qui varie au regard des objectifs de chaque instance représentative.

Pour les délégués du personnel : Il est défini ainsi : au moins de 11 salarié-e-s communauté de travail, un représentant de l'employeur et proximité des salarié-e-s.

Pour le comité d'établissement : il se caractérise par une implantation géographique propre, une autonomie dans la gestion du personnel et dans la conduite de l'activité économique et doit avoir au moins 50 salarié-e-s.

Une UES peut être reconnue par accord ou par voie judiciaire¹⁰. Le découpage de l'entreprise en établissements distincts se fait par accord et à défaut par l'intermédiaire de la DIRECCTE du siège de l'entreprise¹¹.

d) Organisation des élections

C'est l'employeur qui en prend l'initiative. En cas d'inertie de sa part, il peut être invité à engager le processus électoral par un salarié ou un syndicat. Il doit procéder à l'information des salarié-e-s par voie d'affichage dans un délai d'un mois à réception de la demande¹². En cas de renouvellement des instances, l'employeur doit prendre l'initiative d'organiser des élections au moins un mois avant la fin des mandats. Faute de candidats, l'employeur établit un procès-verbal de carence et peut attendre 4 ans avant d'organiser une élection sauf si demande d'un salarié ou d'un syndicat avant. Les élections des délégués du personnel et des membres du Comité d'Entreprise doivent être simultanées.

⁴ Tracts réguliers, déclarations, consultations, débats avec les salarié-e-s...réunions régulières des syndiqué-e-s...cf brochure n°7 juin 2011 « D'une conception du syndicalisme...à une démarche syndicale ».

⁵ Article L2326-1 du code du travail.

⁶ Articles L2312-2 et L2322-2 du code du travail.

⁷ Sauf s'il remplace un salarié absent.

⁸ Article L1111-2 du code du travail.

⁹ La fédération n'étant pas pour faire valoir cette disposition, nous nous n'étendons pas sur le sujet.

¹⁰ La fédération préconise la désignation d'un DS d'UES pour contraindre le patronat à aller au tribunal.

¹¹ Articles L2314-31 et L2322-5 du code du travail.

¹² Articles L2314-4 et L2324-5 du code du travail.

a) Généralité

L'employeur doit :

- Informer les salarié-e-s par voie d'affichage des élections [1^{er} tour au plus tard 45 jours après l'affichage].
- Demander aux entreprises prestataires la liste des salarié-e-s mis à disposition travaillant dans les locaux depuis au moins un an.
- Inviter les organisations syndicales à négocier le protocole électoral et à établir la liste de leurs candidats.
- Négocier le protocole électoral.
- Etablir la liste électorale et la publier au plus tard 4 jours avant la date du premier tour.
- Organiser les modalités de vote.
- S'assurer qu'un bureau de vote supervisera les élections.
- Garder une copie du procès-verbal.

b) Invitation à négocier¹³

* Les organisations syndicales qui ont des valeurs républicaines, sont indépendantes, constituées depuis au moins deux ans et couvrent le champ professionnel et géographique, peuvent négocier le protocole électoral.

* Celles reconnues, représentatives dans l'entreprise ou l'établissement, ayant constitué une section syndicale ou affiliées à une organisation syndicale représentative au niveau national et interprofessionnel sont aussi invitées à négocier.

L'employeur doit informer les syndicats de la préparation des élections selon diverses modalités¹⁴ :

- Par voie d'affichage
- Par courrier adressé aux syndicats

c) Le protocole d'accord

Le délégué syndical, le représentant de la section syndicale, un salarié de l'entreprise avec un mandat d'une organisation syndicale ou une personne extérieure à l'entreprise avec ce même mandat peuvent négocier et signer le protocole d'accord électoral.

La négociation doit porter :

- △ Des clauses obligatoires
 - Division de l'entreprise en établissements distincts,
 - La composition du périmètre de l'UES,
 - La répartition des salarié-e-s dans les collèges électoraux,

- La répartition des sièges entre les différents collèges,
- Les modalités d'organisation et de déroulement des opérations électorales¹⁵ [date limite de dépôts des candidatures, dates et heures du scrutin, affichage des différentes listes, matériel de votes, propagande, vote électronique.....].

△ Clauses facultatives :

- Il est possible de modifier le nombre et la composition des collèges électoraux – unanimité des organisations syndicales requise¹⁶,
- Comporter des dispositions plus favorables.

La validité d'un accord préélectoral est soumise à une double majorité :

- Il doit être signé par la majorité des organisations syndicales ayant participé à sa négociation.
- Parmi les signataires, les organisations syndicales représentatives ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés lors des élections professionnelles¹⁷.

Cette double majorité est exigée pour la répartition des salarié-e-s et des sièges entre les collèges, la détermination des établissements distincts, la mise en place de délégués de site et l'augmentation des membres au comité d'entreprise.

Sans double majorité, le protocole reste légal mais attaquant au tribunal d'instance qui fixera les modalités d'organisation et de déroulement du scrutin. L'unanimité est requise quand le nombre et la composition des collèges sont modifiés.



¹³ Articles L2314-3 et L2324-1 du code du travail

¹⁴ Articles L2314-3 et L2324-4 du code du travail.

¹⁵ Avec le respect des principes généraux du droit électoral

¹⁶ Articles L2314-10 et L2424-12 du code du travail.

¹⁷ Articles L2314-31 et L2324-4-1 du code du travail.

CONTENU DU PROTOCOLE ELECTORAL

1) Répartition des salarié-e-s dans les collèges électoraux

La règle est de répartir les salarié-e-s en deux collèges pour les élections des délégués du personnel : le collège ouvrier-employé (1^{er} collège), les ingénieurs, cadres et Agents de maîtrise (2^{ème} collège). Pour les entreprises de moins de 25 salarié-e-s, c'est un collège unique.

C'est la même règle concernant le Comité d'entreprise. Mais il est possible pour les entreprises de plus de 25 salarié-e-s de créer un troisième collège :

- Collège ouvrier, employé,
- Collège maîtrise,
- Collège cadre.

Le dernier collège est obligatoire si le nombre de cadre est au moins égal à 25. La modification de ces règles requiert l'unanimité des signataires des organisations syndicales qui négocient.

La répartition des salarié-e-s est faite dans le protocole électoral et est soumis à la règle de la double majorité. A défaut d'accord, c'est la DIRECCTE qui statue pour déterminer cette répartition. Il est possible de se référer à la convention collective. En tout état de cause, la fonction occupée par le salarié-e-s est déterminante. La nature de l'emploi occupé, le rôle d'encadrement¹⁸, la technicité et le niveau d'étude sont à prendre en compte.

2) Le nombre de sièges

Délégation du personnel et Délégation unique du personnel¹⁹

Effectifs	Titulaires/suppléants
11 à 45	1/1
26 à 74	2/2
75 à 99	3/3
100 à 124	4/4
125 à 174	5/5
175 à 249	6/6
250 à 499	7/7
500 à 749	8/8
750 à 999	9/9
A partir de 1000	1/1par tranche de 250 salarié-e-s

Comité d'entreprise²⁰

Effectifs	Titulaires/suppléants
50 à 74	3/3
75 à 99	4/4
100 à 399	5/5
400 à 749	6/6
750 à 999	7/7
1000 à 1999	8/8
2000 à 2999	9/9
3000 à 3999	10/10
4000 à 4999	11/11
5000 à 7499	12/12
7500 à 9999	13/13/ 15/15
A partir de 10 000	

3) Répartition des sièges

Si aucun accord n'est trouvé, c'est la DIRECCTE qui effectue la répartition²¹. Pour répartir les sièges, il est préconisé d'appliquer le principe de la représentativité proportionnelle avec attribution des sièges restant sur la base du plus fort reste²². Mais ce n'est qu'une préconisation²³. Cette répartition doit tenir compte du salariat présent dans l'entreprise.

Dans certaines circonstances des sièges peuvent être réservés. La loi stipule pour les entreprises de 500 salarié-e-s et plus, si le nombre de cadres est inférieur à 25. Il peut donc y avoir un siège réservé cadre²⁴. Le protocole peut envisager d'autres cas.



²⁰ R2314-1 et R2314-2 du code du travail.

²¹ Articles L 2314-11 et L 2324-13 du code du travail.

²² Circulaire DRT n°93-12 du 17 mars 1993.

²³ Règle de calcul : a) quotient théorique : [effectifs tous collèges confondus] / nombre de sièges total = QT

b) calcul par collège : 1^{er} collège = [effectif 1^{er} collège] / QT

puis c) calcul au plus fort reste : reste du 1^{er} collège = effectif 1^{er} collège - (QT X nombre de sièges) / 1^{er} collège = effectif 1^{er} collège - (QT X nombre de sièges) et c'est le plus fort reste qui remporte le siège.

²⁴ Article L2324-11 du code du travail.

¹⁸ Il faut une forte autonomie. La référence à la convention collective ne suffit pas.

¹⁹ R2324-1 du code du travail.

4) Listes électorales

C'est l'employeur qui les établit par collège au regard du protocole électoral ou de la répartition effectuée par la DIRECCTE. Pour être électeur il faut remplir plusieurs conditions :

- Avoir 16 ans au jour du scrutin,
- N'avoir encouru aucune condamnation privative du droit de vote politique,
- Etre salarié-e-s de l'entreprise depuis au moins trois mois.

Il faut exclure de la liste électorale :

- Le chef d'entreprise,
- Le cadre chargé de l'embauche du personnel, de la direction et du contrôle de l'exécution du travail et du pouvoir disciplinaire, disposant d'une délégation particulière d'autorité permettant de l'assimiler au chef d'entreprise²⁵,
- Le cadre chargé de représenter l'employeur devant les instances représentatives du personnel²⁶.

Dans certaines conditions, les salariés mis à disposition peuvent voter²⁷.

Les mentions devant figurer sur la liste électorale sont les suivantes :

- Nom et prénom des salarié-e-s,
- Age ou date de naissance,
- Appartenance à l'entreprise/ mise à disposition,
- Date de leur entrée ou leur ancienneté dans l'entreprise.

La liste électorale doit être datée et publiée au plus tard 4 jours avant les élections. En pratique les protocoles l'exigent entre 10 et 15 jours avant le scrutin.

Le protocole d'accord fixe les modalités de publication de ces listes. L'employeur est tenu de communiquer les listes électorales à tout syndicat représentatif qui le lui demande qu'il soit ou non implanté dans l'entreprise.

EXEMPLE :

Putaux, 15/06/2009

Objet : élection des délégués du personnel

LISTE DES ELECTEURS ETABLISSEMENT : PUTEAUX - COLLEGE : Employés - TAM

N°	Civilité	Prénom	Nom	Date d'entrée
1	Madame	SANDRINE	ALBAN	16/07/2007
2	Monsieur	GERARD	ANDRE	10/11/2008
3	Monsieur	FRANCOIS	BARDET	25/09/2008
4	Monsieur	OLIVIER	BERNARD	10/11/2008
5	Mademoiselle	LEILA	BLUMEREA	15/09/2008
6	Mademoiselle	SABINE	CHRISTIAN	21/03/2007
7	Madame	FLORA	BIANCHI	09/05/2006
8	Mademoiselle	SANDRA	DELMAS	22/09/2008
9	Monsieur	JEAN	DEVILLE	26/12/2007
10	Monsieur	THIERRY	GANDET	19/08/2008
11	Madame	ANNA	GUERIN	02/10/2006
12	Mademoiselle	ELISE	HAMAD	14/02/2009
13	Madame	NICOLE	KAMBA	01/08/2006
14	Monsieur	THOMAS	LE MARECH	26/12/2007
15	Mademoiselle	VANESSA	MAGNE	01/10/2007
16	Mademoiselle	SARAH	MICHAUD	20/11/2008
17	Monsieur	PHILIPPE	PESQUET	07/07/2008
18	Mademoiselle	ALEXANDRA	PICARD	11/09/2008
19	Mademoiselle	SANDRINE	POISSON	28/11/2008
20	Madame	CARLA	SOUIED	17/07/2008
21	Madame	OLIVIA	STHEPAN	05/11/2007
22	Madame	CRISTINA	TEMPLIER	12/01/2009

Conformément à l'article L2314-15 du Code du travail, sont électeurs, les salariés des deux sexes âgés de seize ans révolus, ayant travaillé trois mois au moins dans l'entreprise et n'ayant fait l'objet d'aucune interdiction, déchéance ou incapacité relative à leurs droits civiques. L'ancienneté est calculée par rapport à la date d'ouverture du premier tour de l'élection, soit le 01/07/2009.

Monsieur François Bernard
Directeur des Ressources Humaines



²⁵ Cass soc 6 mars 2001-n°99-60.553 et du 4 avril 2007- n°06-60.124

²⁶ Cass soc 25 janvier 2006- n°05-60.158

²⁷ Loi du 20 août 2008

ORGANISATION MATERIELLE DES ELECTIONS

Date, lieu de vote et propagande électorale

Pour une première élection, le 1^{er} tour doit avoir lieu au plus tard le 45^e jour suivant l'affichage informant les salarié-e-s de l'organisation des élections²⁸. Pour un renouvellement, il doit avoir lieu dans la quinzaine qui précède l'expiration des mandats²⁹. Les dates choisies doivent permettre la plus large participation des salarié-e-s. L'élection a lieu pendant le temps de travail³⁰. Dans certains cas au regard d'une organisation du travail spécifique, les élections peuvent aussi se dérouler en dehors du temps de travail. Aussi, l'accord conclu doit prévoir une indemnisation des salarié-e-s concernés³¹.

Le vote se déroule sur le lieu du travail ou celui prévu par le protocole électoral. Il est possible de recourir au vote par correspondance et au vote électronique si un accord d'entreprise autorise ce mode de scrutin³².

La date, heure et lieu de vote doivent être portés à la connaissance des salarié-e-s. Concernant la propagande électorale, la loi autorise panneaux d'affichage et distribution de tracts aux heures d'entrées et sorties du travail. Un accord d'entreprise ou des dispositions dans le protocole d'accord électoral peuvent multiplier les moyens de communication. La CGT préconise de négocier le maximum de moyens en privilégiant la distribution de tracts syndicaux. En effet, c'est bien au travers du débat physique avec les salarié-e-s que nous pourrions renforcer la CGT. L'employeur doit s'abstenir de toute initiative susceptible d'influencer le vote. Il doit être neutre. Dans le cas contraire, les élections peuvent être annulées.

Moyens et matériel de vote

C'est à l'employeur qu'incombe le matériel de vote et la garantie du secret du scrutin.

Les bulletins de vote doivent être en nombre suffisant. Il faut que soit distingué les titulaires et les suppléants. Ils doivent préciser le collège, le mandat (titulaire ou suppléant) et le nom des candidats selon l'ordre décidé par les candidats. Pour les organisations syndicales, le sigle doit apparaître. Ils sont mis à disposition et non remis aux salarié-e-s. Le vote doit avoir lieu sous enveloppe.

Les isolements sont nécessaires. Une pièce peut servir d'isoloir si elle n'est pas vitrée et accessible à tous les électeurs en même temps.

Il faut des urnes distinctes pour les titulaires et les suppléants et ce pour chaque collège.

L'urne est placée sous le contrôle et la surveillance du bureau de vote et ce jusqu'au dépouillement.

Vote par correspondance

Il doit être prévu par le protocole électoral. Il peut être réservé à certains salarié-e-s comme les travailleurs de nuit, les salarié-e-s en congés payés, en maladie... Il peut être aussi généralisé si les salarié-e-s sont dispersés sur le territoire³³.

Déroulement du vote

C'est le protocole d'accord électoral qui détermine le nombre et la composition du bureau de vote. Il est composé de salarié-e-s de l'entreprise, électeurs dans le collège en cause. L'employeur en est exclu. Le bureau de vote doit comprendre au moins trois membres : le président et deux assesseurs. Un candidat peut être assesseur. Le protocole électoral précise comment seront désignés les membres du bureau de vote.

Le bureau de vote surveille le déroulement du scrutin. Il constate dans un PV l'heure d'ouverture, de fermeture du scrutin et les éventuels incidents. Les électeurs et les candidats peuvent assister aux opérations électorales. De même les délégués de liste désignés par chaque liste et l'employeur peuvent y assister. Ce dernier doit avoir un devoir de neutralité. C'est un scrutin à deux tours. Seules les listes syndicales représentatives ou non peuvent se présenter. Les salarié-e-s peuvent raturer des candidats sur les listes. Les listes doivent être distinctes pour chaque collège et entre titulaires et suppléants.

Au premier tour, il n'y a d'élus que si le quorum est atteint, c'est-à-dire si le nombre de votants est au moins égal à la moitié des électeurs inscrits³⁴. Le quorum est apprécié de façon distincte pour chaque collège. Les bulletins blancs ou nuls n'expriment pas un vote.

A défaut de quorum, un deuxième tour est organisé mais il y a lieu de faire le décompte des voix pour chaque organisation syndicale au nom de la représentativité³⁵. Le 2^{ème} tour peut aussi avoir lieu s'il y a eu carence au 1^{er} tour ou si certains sièges n'ont pas été pourvus. Le 2^{ème} tour a lieu dans un délai de 15 jours suite au 1^{er} tour³⁶. Le 2^{ème} tour est ouvert à tous, les organisations syndicales et les salarié-e-s³⁷. Le quorum n'est pas exigé.

²⁸ Articles L2314-2 et L2324-3 du code du travail.

²⁹ Articles L2314-3 et L2324-4 du code du travail.

³⁰ Articles L2314-22 et L2324-20 du code du travail.

³¹ Circulaire DRT 83-13, 25 octobre 1983.

³² Nous y reviendrons dans une autre publication.

³³ Nous traiterons le vote par correspondance dans un prochain document.

³⁴ Articles L2414-24 et L2324-22 du code du travail.

³⁵ FORM'ACTION la représentativité.

³⁶ Articles L2314-24 et L2324-22 du code du travail.

³⁷ Articles L2314-24 et L2324-22 du code du travail.

Dépouillement des votes et résultat des élections

Le dépouillement se fait sous la direction du bureau de vote. A l'heure prévue celui-ci proclame la clôture du scrutin. Le bureau de vote désigne un scrutateur parmi les électeurs.

Les noms des électeurs proposés sont remis au président au moins une heure avant. S'il y a plusieurs listes, il peut y avoir plusieurs scrutateurs. Ils sont répartis en nombre égal à chaque table de dépouillement. Le président répartit les enveloppes à vérifier entre les diverses tables. Un scrutateur extrait le bulletin de vote de l'enveloppe et le passe déplié à un autre scrutateur qui le lit à haute voix. Deux autres scrutateurs comptabilisent les voix sur des listes préparées à cet effet.

Les bulletins litigieux doivent être joints aux PV. Le nombre de votants est calculé. Il exclut les bulletins blancs, l'enveloppe sans bulletin, les bulletins ou tous les noms ont été rayés.

Il exclut aussi les bulletins nuls ; trouvés dans l'urne sans enveloppe ou avec une enveloppe non réglementaire, illisibles, panachés, des enveloppes contenant plusieurs bulletins, les bulletins portant des signes de reconnaissance ou comportant des motifs injurieux pour le candidat.

**Suffrages exprimés valablement =
suffrages des listes – (blancs et nuls)**

Attribution des sièges

C'est le principe dit de la représentation proportionnelle qui s'applique :

- Autant de sièges que le nombre de voix recueillies que contient de fois le quotient électoral³⁸.
- Attribution des autres sièges à pourvoir à la plus forte moyenne³⁹.

Il faut donc :

- 1) Calculer le quotient électoral : QE. Il doit être calculé distinctement pour chaque collège. Il est égal au nombre des suffrages valablement exprimés divisé par le nombre de sièges à pourvoir.

QE=SVE/nbre de siège

- 2) Comptabiliser le nombre moyen de voix recueillies pour chaque liste :
 - Il faut comptabiliser toutes les voix obtenues par les candidats de la liste.

- Puis il faut diviser le résultat par le nombre de candidats.

Nbre moyen de voix = $\frac{\sum \text{voix de la liste}}{\text{Nbre de candidat de la liste}}$

- 3) Attribuer les sièges :

- Sur la base du quotient électoral. Il est attribué à chaque liste autant de sièges que le nombre de voix recueillies par elle contient de fois le quotient électoral⁴⁰.

Nbre de sièges = $\frac{\text{Nbre de voix}}{\text{QE}}$

- Les sièges restant ; ils sont attribués sur la base de la plus forte moyenne. On divise le nombre de voix obtenues pour chaque liste par le nombre augmenté d'une unité des sièges déjà attribués. Il faut renouveler l'opération jusqu'à pourvoir tous les sièges. Dans les cas où deux listes ont les mêmes moyennes, on attribue le siège à la liste qui a le plus grand nombre de voix.

EXEMPLE

	Liste CGT	Liste CFDT	Liste FO
Sièges à pourvoir : 5 Inscrits : 205 Votants : 195 Bulletins blancs et nuls : 9	A1= 80	B1= 65	C1= 32
	A2= 78	B2= 64	C2= 35
	A3= 86	B3= 64	
	A4= 76		
	A5= 85		

1) Calcul des suffrages valablement exprimés (SVE)

SVE= votants – (blancs + nul) =195-9
SVE= 186

2) Calcul du quotient électoral (QE)

QE= SVE/ sièges à pourvoir =186/5=37,2

³⁸ Articles R2314-22 et 2324-18 du code du travail.

³⁹ Articles R2314-23 et 2324-19 du code du travail.

⁴⁰ Articles R2314-22 et R232418 du code du travail.

3) Calcul de la moyenne des voix

a) Les voix de la liste

$$\text{CGT} = A1+A2+A3+A4+A5=405=A$$

$$\text{CFDT} = B1+B2+B3=193=B$$

$$\text{FO} = C1+C2= 67=C$$

b) Calcul de la moyenne

$$\text{CGT} = A/5 \text{ candidats} = 405/5 = 81 \text{ voix}$$

$$\text{CFDT} = B/ 3 \text{ candidats} = 193/3 = 64,333$$

$$\text{FO} = C / 2 \text{ candidats} = 67/2 = 33,5$$

4) Attribution des sièges

c) Sur la base du quotient électoral

$$\text{CGT} = 81/37,2 = 2 \text{ sièges}$$

$$\text{CFDT} = 64,333/37,2 = 1 \text{ siège}$$

$$\text{FO} = 33,5/ 37,2 = 0 \text{ siège}$$

d) Sur la base de la plus forte moyenne. Il reste deux sièges à pourvoir.

Liste CGT= $81/2$ (2 sièges obtenus au quotient)+1 (siège à attribuer) ;

Liste CGT= 27 ;

Liste CFDT= $64,333/1$ (1 siège obtenu au quotient) +1 (siège à attribuer) ;

Liste CFDT = 32,16 ;

Liste FO= $33,5/0$ (1 siège obtenu au quotient) +1 (siège à attribuer) ;

Liste FO= 33,5

Le 4^{ème} siège est attribué à FO qui a la plus forte moyenne et on recommence pour le 5^{ème} siège.

Liste CGT et CFDT ont le même résultat que ci-dessus

Liste FO= $33,5/1$ (siège attribué à la plus forte moyenne) +1 siège à attribuer.

Liste FO = 16,5.

Dans ce cas le 5^{ème} siège est attribué à la CFDT à la plus forte moyenne. D'où CGT, 2 sièges au quotient électoral.

CFDT, 1 siège au quotient électoral, 1 siège attribué à la plus forte moyenne.

FO, 1 siège attribué à la plus forte moyenne.

Désigner les élus

C'est du ressort du bureau de vote :

- Dans le cas de candidats d'une même liste ayant obtenu le même nombre de voix, c'est l'ordre de présentation qui compte.
- S'il y a des ratures sur une même liste, la désignation des élus se fait en tenant compte des voix obtenues par les candidats.
- La notion d'âge intervient quand deux listes ont le même nombre de voix et la même plus forte moyenne.

- On ne prend en compte les ratures si elles sont supérieures ou égales à 10%.
- Quand un même candidat est à la fois élu titulaire et suppléant, son mandat de suppléant tombe.

Proclamation des résultats

C'est le président du bureau de vote qui proclame les résultats. Cette proclamation indique le nombre des inscrits, des votants, le nombre de bulletins valables, le nombre de sièges revenant à chaque liste. Il désigne nominativement les élus avec leur nombre de voix.

Ces résultats sont consignés au PV qui comporte les observations et les contestations portant sur les opérations électorales. Il est toujours possible de contester même si rien n'est précisé sur le PV.

Le PV est remis à l'employeur et à chaque liste. L'employeur transmet dans les 15 jours à l'inspection du travail⁴¹ 2 PV, et en affiche un. Ce PV est transmis à un prestataire agissant pour le compte du ministère du travail, pour le calcul de la représentativité au niveau national soit par voie électronique : www.elections-professionnelles.travail.gouv.fr ou à l'adresse postale CTEP, SA 79104, 76934 ROUEN CEDEX 9.



⁴¹ Articles R2314-25 et R2424-21 du code du travail